

NOTIFICACIÓN APROBADA POR LA CORTE DE ACUERDO DE LA DEMANDA COLECTIVA Y FECHA DE AUDIENCIA PARA LA APROBACIÓN FINAL DE LA CORTE

[Jose Melgar v. Harvest Sensations, LLC, et al., Corte Superior de Los Angeles Caso No. 22STCV26775]

*La Corte Superior para el Estado de California ha autorizado esta Notificación. ¡Léala atentamente!
No es correo basura, spam, un anuncio o una solicitud de un abogado. Usted no está siendo demandado/a.*

Usted puede ser elegible para recibir dinero de una demanda colectiva de empleados (la “Demanda”) en contra de las partes demandadas Harvest Sensations, LLC (“Harvest Sensations”) y Dependable Employer Solutions, Inc. (“Dependable Employer Solutions”) (nos referimos a Harvest Sensations y Dependable en conjunto como las “Partes Demandadas”) por supuestas violaciones de salarios y horarios. La Demanda fue presentada por un ex empleado de las Partes Demandadas, Jose Melgar (la “Parte Demandante”), y busca el pago de (1) salarios atrasados y otros beneficios para un colectivo de empleados por hora no exentos (los “Miembros de la Demanda Colectiva”) que trabajaron para Harvest Sensations durante el Período de la Demanda Colectiva (del 21 de febrero de 2018 al 27 de marzo de 2023); y (2) las sanciones en virtud de la Ley del Procurador General Privado (“PAGA”, por sus siglas en inglés) para todos los empleados por hora no exentos que trabajaron para Harvest Sensations durante el Período de la PAGA (del 18 de agosto de 2021 al 27 de marzo de 2023) (los “Empleados Agraviados”).

El Acuerdo propuesto tiene dos partes fundamentales: (1) un Acuerdo de Demanda Colectiva que requiere que las Partes Demandadas financien Pagos Individuales de la Demanda Colectiva, y (2) un Acuerdo en virtud de la PAGA que requiere que las Partes Demandadas financien Pagos Individuales en virtud de la PAGA y que paguen las sanciones a la Agencia del Trabajo y del Desarrollo Laboral de California (“LWDA”, por sus siglas en inglés).

Sobre la base de los registros de las Partes Demandadas y las suposiciones actuales de las Partes, **se estima que su Pago Individual de la Demanda Colectiva es de \$MERGED_EstClassAmnt_CALC (menos la retención) y se estima que su Pago Individual en virtud de la PAGA es de \$MERGED_EstPAGAAmnt_CALC**. La cantidad real que puede recibir probablemente será diferente y va a depender de una serie de factores. (Si no se indica ninguna cantidad para su Pago Individual en virtud de la PAGA, entonces, de acuerdo con los registros de las Partes Demandadas, usted no es elegible para un Pago Individual en virtud de la PAGA bajo el Acuerdo porque no trabajó durante el Período de la PAGA).

Las estimaciones anteriores se basan en los registros de las Partes Demandadas que muestran que **usted trabajó MERGED_ClassWW_CALC semanas de trabajo** para Harvest Sensations durante el Período de la Demanda Colectiva y que **usted trabajó MERGED_PAGAPP_CALC períodos de pago** para Harvest Sensations durante el Período de la PAGA. Tenga en cuenta que si a usted le asignaron trabajar para Harvest Sensations a través de la parte demandada Dependable Employer Solutions, las semanas de trabajo incluyen sólo las semanas que usted trabajó para Harvest Sensations, no las semanas de trabajo cuando usted trabajó a través de Dependable Employer Solutions para otras compañías. Si usted cree que ha trabajado más semanas de trabajo o períodos de pago para Harvest Sensations durante cualquiera de los períodos, usted puede presentar una disputa antes de la fecha límite. Vea la Sección 4 de esta Notificación.

La Corte ya ha aprobado preliminarmente el Acuerdo propuesto y ha aprobado esta Notificación. La Corte aún no ha decidido si conceder la aprobación final o no. Sus derechos legales se ven afectados tanto si usted actúa como si no lo hace. Lea esta Notificación atentamente. Se considerará que usted la ha leído atentamente y que la ha entendido. En la Audiencia de Aprobación Final, la Corte decidirá si aprobar finalmente el Acuerdo o no y cuánto del Acuerdo se pagará a la Parte Demandante y a los Abogados de la Parte Demandante (los “Abogados de la Demanda Colectiva”). La Corte también va a decidir si dictar una sentencia que requiera que las Partes Demandadas haga pagos en virtud del Acuerdo y que los Miembros de la Demanda Colectiva y los Empleados Agraviados renuncien a sus derechos de afirmar ciertas reclamaciones en contra de las Partes Demandadas.

Si usted trabajó para Harvest Sensations durante el Período de la Demanda Colectiva y/o el Período de la PAGA, usted tiene dos opciones básicas en virtud del Acuerdo:

(1) **Hacer Nada.** Usted no tiene que hacer nada para participar en el Acuerdo propuesto y ser elegible para un Pago Individual de la Demanda Colectiva y/o un Pago Individual en virtud de la PAGA. Sin embargo, como un Miembro Participante de la Demanda Colectiva, usted renunciará a su derecho de afirmar las reclamaciones salariales del Período de la Demanda Colectiva y otras reclamaciones (descritas más abajo) y las reclamaciones de sanciones del Período de la PAGA en contra de las Partes Demandadas.

(2) **Darse de Baja del Acuerdo de la Demanda Colectiva.** Usted puede excluirse a usted mismo/a del Acuerdo de la Demanda Colectiva (darse de baja) presentando una Solicitud de Exclusión por escrito o notificando de otra manera al Administrador por escrito. Si usted se da de baja del Acuerdo, usted no va a recibir un Pago Individual de la Demanda Colectiva. Sin embargo, usted va a conservar su derecho de presentar personalmente reclamaciones de salario en contra de las Partes Demandadas, y, si usted es un Empleado Agraviado, seguirá siendo elegible para un Pago Individual en virtud de la PAGA, Usted no puede darse de baja de la parte de la PAGA del Acuerdo propuesto.

Las Partes Demandadas no va a tomar represalias contra usted por ninguna acción que usted tome con respecto al Acuerdo propuesto.

RESUMEN DE SUS DERECHOS LEGALES Y OPCIONES EN ESTE ACUERDO

<p>Usted no tiene que Hacer Nada para formar parte del Acuerdo</p>	<p>Si usted no hace nada, será un Miembro Participante de la Demanda Colectiva, elegible para un Pago Individual de la Demanda Colectiva y un Pago Individual en virtud de la PAGA (en su caso). A cambio, usted va a renunciar a su derecho de afirmar las reclamaciones salariales en contra de las Partes Demandadas que se encuentran cubiertas por este Acuerdo (Reclamaciones Liberadas).</p>
<p>Usted puede Darse de Baja del Acuerdo de la Demanda Colectiva pero no del Acuerdo en virtud de la PAGA</p> <p>La Fecha Límite para Darse de Baja es el 4 de junio de 2024</p>	<p>Si usted no desea ser parte plenamente del Acuerdo propuesto, puede optar por no participar en el Acuerdo de la Demanda Colectiva enviando al Administrador una Solicitud de Exclusión por escrito. Una vez excluido/a, usted será un Miembro No Participante de la Demanda Colectiva y ya no será elegible para un Pago Individual de la Demanda Colectiva. Los Miembros No Participantes de la Demanda Colectiva no pueden oponerse a ninguna parte del Acuerdo propuesto. Vea la Sección 6 de esta Notificación.</p> <p>Usted no puede darse de baja de la parte de la PAGA del Acuerdo propuesto. Las Partes Demandadas debe realizar un Pago Individual en virtud de la PAGA a todos los Empleados Agraviados y los Empleados Agraviados deben renunciar a sus derechos de presentar las Reclamaciones Liberadas de la PAGA (como se definen más abajo).</p>
<p>Los Miembros Participantes de la Demanda Colectiva pueden oponerse al Acuerdo de la Demanda Colectiva pero no al Acuerdo en virtud de la PAGA</p> <p>Las objeciones por escrito deben ser presentadas antes del 4 de junio de 2024</p>	<p>Todos los Miembros de la Demanda Colectiva que no se excluyan a sí mismos (los “Miembros Participantes de la Demanda Colectiva”) pueden oponerse a cualquier aspecto del Acuerdo propuesto. La decisión de la Corte sobre si finalmente aprobar el Acuerdo o no va a incluir una determinación de cuánto se pagará a los Abogados de la Demanda Colectiva y a la Parte Demandante que presentó la Demanda en favor del Colectivo. Usted no es personalmente responsable de ningún pago a los Abogados de la Demanda Colectiva o a la Parte Demandante, pero cada dólar pagado a los Abogados de la Demanda Colectiva y a la Parte Demandante reduce la cantidad total pagada a los Miembros Participantes de la Demanda Colectiva. Usted puede oponerse a los importes solicitados por los Abogados de la Demanda Colectiva o la Parte Demandante si usted cree que son poco razonables. Vea la Sección 7 de esta Notificación.</p>
<p>Usted puede participar en la Audiencia de Aprobación Final del 24 de julio de 2024</p>	<p>La Audiencia de Aprobación Final de la Corte está programada para llevarse a cabo el 24 de julio de 2024. Usted no tiene que asistir, pero sí tiene el derecho a comparecer (o contratar a un abogado para que comparezca en su nombre a su propio costo), en persona, por teléfono o mediante la plataforma de comparecencia virtual de la Corte. Los Miembros Participantes de la Demanda Colectiva pueden oponerse verbalmente al Acuerdo en la Audiencia de Aprobación Final. Vea la Sección 8 de esta Notificación.</p>
<p>Usted puede Disputar el Cálculo de sus Semanas de Trabajo/Períodos de Pago</p> <p>Las disputas por escrito deben ser presentadas antes del 4 de junio de 2024</p>	<p>El importe de su Pago Individual de la Demanda Colectiva y Pago en virtud de la PAGA (en su caso) depende de cuántas semanas de trabajo usted trabajó para Harvest Sensations durante el Período de la de la Demanda Colectiva y cuántos Períodos de Pago trabajó para Harvest Sensations durante el Período de la PAGA, respectivamente.</p> <p>Para los empleados de Harvest Sensations que no trabajaron a través de Dependable Employer Solutions, las Semanas de Trabajo del Período de la Demanda Colectiva se calculan al tomar el número de semanas que usted fue empleado por Harvest Sensations, pero reduciendo esas semanas por tres (3) semanas por cada año completo de trabajo para reflejar los días feriados y vacaciones. Los Períodos de Pago de la PAGA se calculan al dividir las semanas de trabajo por dos (2), ya que a los</p>

	<p>empleados directos de Harvest Sensations se les pagaron cada dos (2) semanas.</p> <p>Para los empleados de Harvest Sensations que trabajaron a través de Dependable Employer Solutions, las Semanas de Trabajo del Período de la Demanda Colectiva se calculan sumando todas las semanas que usted trabajó para Harvest Sensations durante al menos un (1) día, durante el Período de la Demanda Colectiva. Debido a que Dependable Employer Solutions les pagó a los empleados semanalmente, los Períodos de la PAGA se calculan sumando todas las semanas que usted trabajó para Harvest Solutions al menos un (1) día durante el Período de la PAGA.</p> <p>El número de Semanas de Trabajo del Período de la Demanda Colectiva y el número de Períodos de Pago del Período de la PAGA que usted trabajó de acuerdo con los registros de las Partes Demandadas se indican en la primera página de esta Notificación. Si usted no está de acuerdo con cualquiera de estos números, debe disputarlo antes del 4 de junio de 2024. Vea la Sección 4 de esta Notificación.</p>
--	--

1. ¿DE QUÉ SE TRATA LA DEMANDA?

La Parte Demandante alega que fue empleado de las Partes Demandadas. La Demanda acusa a las Partes Demandadas de violar las leyes de trabajo de California al incumplir con el pago de salarios de horas extraordinarias, salarios mínimos u otros salarios durante el tiempo de empleo, y los salarios debidos al momento de terminar la relación laboral y no proporcionar períodos para comer, períodos de descanso y declaraciones de salarios precisas y detalladas. Sobre la base de las mismas reclamaciones, la Parte Demandante también ha presentado una reclamación por las sanciones civiles en virtud de la Ley del Procurador General Privado de California (Código de Trabajo §§ 2698, y ss.) (“PAGA”, por sus siglas en inglés). La Parte Demandante está siendo representada por abogados en la Demanda: Joseph Lavi, Vincent C. Granberry y Courtney M. Miller de Lavi & Ebrahimian, LLP (los “Abogados de la Demanda Colectiva”).

Las Partes Demandadas niegan firmemente la violación de cualquier ley o la falta de pago de cualquier salario y sostienen que cumplieron con todas las leyes aplicables.

2. ¿QUÉ SIGNIFICA QUE LA DEMANDA HAYA LLEGADO A UN ACUERDO DE SOLUCIÓN?

Hasta ahora, la Corte no ha determinado si las Partes Demandadas o la Parte Demandante tiene razón en cuanto a los méritos de la Demanda.

Mientras tanto, la Parte Demandante y las Partes Demandadas contrataron a un juez retirado en un esfuerzo para resolver la Demanda negociando y darle un final al caso por acuerdo (resolver el caso) en lugar de continuar el costoso y largo proceso de litigio. Las negociaciones tuvieron éxito. Al firmar un largo acuerdo de solución (el “Acuerdo”) por escrito y acordar pedirle a la Corte que dicte una sentencia que le ponga fin a la Demanda y haga cumplir el Acuerdo, la Parte Demandante y las Partes Demandadas han negociado un Acuerdo propuesto que está sujeto a la Aprobación Final de la Corte. Ambas partes están de acuerdo en que el Acuerdo es un compromiso de reclamaciones controvertidas. Al acordar un acuerdo, las Partes Demandadas no admiten ninguna violación ni conceden el mérito de ninguna reclamación.

La Parte Demandante y los Abogados de la Demanda Colectiva creen firmemente que el Acuerdo es un buen trato para usted porque ellos creen que: (1) que las Partes Demandadas han acordado pagar una cantidad justa, razonable y adecuada considerando la fuerza de las reclamaciones y los riesgos e incertidumbres de un litigio continuo; y (2) que el Acuerdo es en el mejor interés de los Miembros de la Demanda Colectiva y de los Empleados Agraviados. La Corte aprobó preliminarmente el Acuerdo propuesto como justo, razonable y adecuado, autorizó esta Notificación y programó una audiencia para determinar la Aprobación Final.

3. ¿CUÁLES SON LOS TÉRMINOS IMPORTANTES DEL ACUERDO PROPUESTO?

1. Las Partes Demandadas van a pagar \$ 460,000 como el Importe Bruto del Acuerdo (Importe Bruto del Acuerdo). Las Partes Demandadas han acordado depositar el Importe Bruto del Acuerdo en una cuenta controlada por el Administrador del Acuerdo. El Administrador va a usar el Importe Bruto del Acuerdo para realizar los Pagos Individuales de la Demanda Colectiva, los Pagos Individuales en virtud de la PAGA, el Pago de Servicio del Representante de la Demanda Colectiva, los honorarios y gastos de los abogados de los Abogados de la Demanda Colectiva, los gastos del Administrador y las sanciones a pagar a la Agencia del Trabajo y del Desarrollo Laboral de California (“LWDA”, por sus siglas en inglés). Suponiendo que la Corte conceda la Aprobación Final, las Partes Demandadas van a financiar el Importe Bruto del Acuerdo no más de 14 días después de que la Sentencia emitida por la Corte sea

definitiva. La Sentencia va a ser definitiva en la fecha en que la Corte dicte la Sentencia, o en una fecha posterior si los Miembros Participantes de la Demanda Colectiva se oponen al Acuerdo propuesto o si la Sentencia es apelada.

2. Deducciones Aprobadas por la Corte del Importe Bruto del Acuerdo. En la Audiencia de Aprobación Final, la Parte Demandante y/o los Abogados de la Demanda Colectiva le van a solicitar a la Corte que apruebe las siguientes deducciones del Importe Bruto del Acuerdo, cuyo monto será decidido por la Corte en la Audiencia de Aprobación Final:

A. Un máximo de \$153,333.33 (el 33.33% del Importe Bruto del Acuerdo) para los honorarios de los abogados de los Abogados de la Demanda Colectiva y un máximo de \$16,500 por sus gastos de litigio. Hasta la fecha, los Abogados de la Demanda Colectiva han trabajado e incurrido en gastos en la Demanda sin pago.

B. Un máximo de \$9,500 para la Parte Demandante como un Premio del Representante de la Demanda Colectiva por presentar la Demanda, trabajando con los Abogados de la Demanda Colectiva y representando al Colectivo. El Premio del Representante de la Demanda Colectiva va a ser el único dinero que la Parte Demandante va a recibir aparte del Pago Individual de la Demanda Colectiva de la Parte Demandante y cualquier Pago Individual en virtud de la PAGA.

C. Un máximo de \$10,900 al Administrador por los servicios de administrar el Acuerdo.

D. Un máximo de \$ 25,000 por las Sanciones de la PAGA, asignando el 75% al Pago de la PAGA LWDA y el 25% en Pagos Individuales en virtud de la PAGA a los Empleados Agraviados en base a sus Períodos de Pago del Período de la PAGA.

Los Miembros Participantes de la Demanda Colectiva tienen el derecho a oponerse a cualquiera de estas deducciones. La Corte va a considerar todas las objeciones.

3. Importe Neto del Acuerdo Distribuido a los Miembros de la Demanda Colectiva. Después de hacer las deducciones anteriores en cantidades aprobadas por la Corte, el Administrador va a distribuir el resto del Importe Bruto del Acuerdo (el “Importe Neto del Acuerdo”) haciendo Pagos Individuales de la Demanda Colectiva a los Miembros Participantes de la Demanda Colectiva con base en sus Semanas de Trabajo del Período de la Demanda Colectiva.

4. Impuestos Adeudados por Pagos a los Miembros de la Demanda Colectiva. La Parte Demandante y las Partes Demandadas le están pidiendo a la Corte que apruebe una asignación del 20% de cada Pago Individual de la Demanda Colectiva a salarios imponibles (“Porción Salarial”) y el 80% a intereses y sanciones (“Porción No Salarial”). La Porción Salarial está sujeta a retenciones y será informada en Formularios IRS W-2. Las Partes Demandadas van a pagar por separado los impuestos de nómina del empleador que deben en la Porción Salarial. Los Pagos Individuales en virtud de la PAGA se cuentan como multas en lugar de salarios a efectos fiscales. El Administrador va a informar los Pagos Individuales en virtud de la PAGA y las Porciones No Salariales de los Pagos Individuales de la Demanda Colectiva en Formularios IRS 1099.

A pesar de que la Parte Demandante y las Partes Demandadas han acordado estas asignaciones, ninguna de las partes le está dando ningún consejo sobre si sus pagos son imponibles o cuánto podría deber en impuestos. Usted es responsable de pagar todos los impuestos (incluyendo las sanciones e intereses sobre los impuestos atrasados) sobre cualquier Pago recibido del Acuerdo propuesto. Usted debe consultar a un asesor fiscal si tiene alguna pregunta sobre las consecuencias fiscales del Acuerdo propuesto.

5. Necesidad de Cobrar Rápidamente Cheques de Pago. El frente de cada cheque emitido por Pagos Individuales de la Demanda Colectiva y Pagos Individuales en virtud de la PAGA mostrará la fecha en que expira el cheque (la fecha de anulación). Si no lo cobra antes de la fecha de su vencimiento, su cheque será cancelado automáticamente y el dinero será depositado en el Fondo de Propiedades No Reclamadas del Contralor de California a su nombre. Los cheques también tendrán una anotación que confirma que al cobrar el cheque, usted está aceptando ser parte de una demanda colectiva bajo la Ley de Normas Justas de Trabajo, 29 U.S.C. §§ 201, y ss. (la “FLSA”, por sus siglas en inglés) y que está liberando las reclamaciones bajo la FLSA, así como también bajo las leyes estatales u otras.

Si el dinero representado por su cheque se envía a las Propiedades No Reclamadas del Contralor, usted debe consultar las reglas del Fondo para obtener instrucciones sobre cómo recuperar su dinero.

6. Solicitudes de Exclusión del Acuerdo de la Demanda Colectiva (Dadas de Baja). A usted se le tratará como un Miembro Participante de la Demanda Colectiva, que participa plenamente en el Acuerdo de la Demanda Colectiva, a menos que le notifique al Administrador por escrito, no más tarde del 4 de junio de 2024, que usted desea darse de baja. La manera más fácil de notificarle al Administrador es enviando una Solicitud de Exclusión por escrito y firmada antes de la Fecha Límite de Respuesta: 4 de junio de 2024. La Solicitud de Exclusión debe ser una carta de un Miembro de la Demanda Colectiva o de su representante indicando el nombre del Miembro de la Demanda Colectiva, su dirección actual, su número de teléfono y una simple declaración donde dice que elige ser excluido/a del Acuerdo. Los Miembros de la Demanda Colectiva Excluidos (es decir, los Miembros No Participantes de la Demanda Colectiva) no van a recibir Pagos Individuales de la Demanda Colectiva, pero conservarán sus derechos de presentar personalmente sus reclamaciones de salarios y horas en contra de las Partes Demandadas.

Usted no puede darse de baja de la parte de la PAGA del Acuerdo. Los Miembros de la Demanda Colectiva que se excluyan a sí mismos del Acuerdo de la Demanda Colectiva (los Miembros No Participantes de la Demanda Colectiva) siguen siendo elegibles para los Pagos Individuales en virtud de la PAGA y están obligados a renunciar a sus derechos de afirmar las reclamaciones de la PAGA en contra de las Partes Demandadas sobre la base de los hechos del Período de la PAGA alegados en la Demanda.

7. El Acuerdo Propuesto será Nulo si la Corte Niega la Aprobación Final. Es posible que la Corte se niegue a conceder la Aprobación Final del Acuerdo o que se niegue a dictar una Sentencia. También es posible que la Corte dicte una Sentencia que se revoque en apelación. La Parte Demandante y las Partes Demandadas han acordado que, en cualquier caso, el Acuerdo será nulo: Las Partes Demandadas no van a pagar ningún dinero y los Miembros de la Demanda Colectiva no van a liberar ninguna reclamación en contra de las Partes Demandadas.

8. Administrador. La Corte ha designado a una compañía neutral, ILYM Group, Inc. (el “Administrador”), para que envíe esta Notificación, calcule y realice los pagos y procese las Solicitudes de Exclusión de los Miembros de la Demanda Colectiva. El Administrador también va a resolver las Disputas de los Miembros de la Demanda Colectiva sobre las Semanas de Trabajo, va a enviar y reenviar los cheques del acuerdo y los formularios de impuestos y va a realizar otras tareas necesarias para administrar el Acuerdo. La información de contacto del Administrador se encuentra en la Sección 9 de esta Notificación.

9. Liberación de los Miembros Participantes de la Demanda Colectiva. Después de que la Sentencia sea definitiva y las Partes Demandadas hayan financiado por completo el Importe Bruto del Acuerdo y hayan pagado por separado todos los impuestos de nómina del empleador, los Miembros Participantes del Acuerdo tendrán legalmente prohibido afirmar cualquiera de las reclamaciones emitidas en virtud del Acuerdo. Esto significa que, a menos que usted se haya excluido a usted mismo/a de manera válida del Acuerdo de la Demanda Colectiva, usted no puede demandar, continuar demandando o ser parte de cualquier otra demanda en contra de las Partes Demandadas o entidades relacionadas por salarios basados en los hechos del Período de la Demanda Colectiva y las sanciones de la PAGA basadas en los hechos del Período de la PAGA, según lo alegado en la Demanda y resuelto por este Acuerdo.

Los Miembros Participantes de la Demanda Colectiva estarán sujetos a la siguiente liberación:

Todos los Miembros Participantes de la Demanda Colectiva, en nombre de ellos mismos y de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios actuales y anteriores liberan a las Partes Liberadas de (i) todas las reclamaciones que fueron alegadas, o que razonablemente podrían haber sido alegadas, basadas en los hechos o reclamaciones del Período de la Demanda Colectiva declarados en la Denuncia Operativa o en la Notificación de la PAGA, independientemente de si esas reclamaciones son conocidas o desconocidas, sospechadas o insospechadas, incluyendo pero sin limitarse a todas las reclamaciones por cualquier incumplimiento alegado o real de no proporcionar declaraciones de salarios o talones de pago conformes, precisos, oportunos, adecuadamente descriptivos o completos; cualquier incumplimiento alegado o real de no pagar de manera oportuna, adecuada, correcta o completa, o cualquier incumplimiento alegado o real de no calcular de manera correcta cualquier salario, incluyendo pero sin limitarse a cualquier salario mínimo, salario regular, salario de horas extraordinarias o salarios de primas por períodos para comer o de descanso; cualquier incumplimiento alegado o real de no cumplir con los requisitos de los períodos para comer o de descanso o los requisitos para registrar las horas para comer o de descanso o de trabajo; cualquier incumplimiento alegado o real de no pagar a tiempo todos los salarios o compensaciones debidos a un empleado despedido, que renuncia o que de otra manera se va; o cualquier incumplimiento alegado o real de no pagar ningún interés, sanción honorarios de prácticas de negocios desleales o de abogados debidos como resultado de cualquiera de las reclamaciones anteriores. Excepto como se establece en el párrafo 10 más abajo, los Miembros Participantes de la Demanda Colectiva no liberan ninguna otra reclamación, incluyendo las reclamaciones por beneficios adquiridos, despido injustificado, la violación de la Ley de Igualdad en el Empleo y la Vivienda, seguro de desempleo, discapacidad, seguro social, compensación de los trabajadores o reclamaciones basadas en los hechos que ocurrieron fuera del Período de la Demanda Colectiva.

10. Liberación en virtud de la PAGA de los Empleados Agraviados. Después de que la sentencia de la Corte sea definitiva, y que las Partes Demandadas hayan pagado el Importe Bruto del Acuerdo (y pagado por separado los impuestos de nómina de los empleadores), todos los Empleados Agraviados tendrán prohibido presentar reclamaciones de la PAGA en contra de las Partes Demandadas, se excluyan a sí mismos del Acuerdo o no. Esto significa que todos los Empleados Agraviados, incluyendo aquellos que son Miembros Participantes de la Demanda Colectiva y aquellos que se excluyan a sí mismos del Acuerdo de la Demanda Colectiva, no pueden demandar, continuar demandando o formar parte de ninguna otra reclamación en virtud de la PAGA en contra de las Partes Demandadas o sus entidades relacionadas basados en los hechos del Período de la PAGA alegados en la Demanda y resueltos por este Acuerdo.

Las Liberaciones de los Empleados Agraviados para los Miembros Participantes y No Participantes de la Demanda Colectiva son las siguientes:

Se considerará que todos los Miembros No Participantes de la Demanda Colectiva que son Empleados Agraviados han liberado, en nombre de ellos mismos y de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios actuales y anteriores, a las Partes Liberadas de todas las reclamaciones por las sanciones de la PAGA que fueron alegadas, o que

razonablemente podrían haber sido alegadas, basadas en los hechos o reclamaciones del Período de la PAGA declarados en la Denuncia Operativa en la Demanda o en la Notificación de la PAGA enviada por la Parte Demandante a la LWDA, independientemente de si esas reclamaciones son conocidas o desconocidas, sospechadas o insospechadas, incluyendo pero sin limitarse a todas las reclamaciones por cualquier incumplimiento alegado o real de no proporcionar declaraciones de salarios o talones de pago conformes, precisos, oportunos, adecuadamente descriptivos o completos; cualquier incumplimiento alegado o real de no pagar de manera oportuna, adecuada, correcta o completa, o cualquier incumplimiento alegado o real de no calcular de manera correcta cualquier salario, incluyendo pero sin limitarse a cualquier salario mínimo, salario regular, salario de horas extraordinarias o salarios de primas por períodos para comer o de descanso; cualquier incumplimiento alegado o real de no cumplir con los requisitos de los períodos para comer o de descanso o los requisitos para registrar las horas para comer o de descanso o de trabajo; cualquier incumplimiento alegado o real de no pagar a tiempo todos los salarios o compensaciones debidos a un empleado despedido, que renuncia o que de otra manera se va; o cualquier incumplimiento alegado o real de no pagar ningún interés, sanción honorarios de abogados debidos como resultado de cualquiera de las reclamaciones anteriores, incluyendo todas y cada una de las reclamaciones que impliquen la supuesta falta de pago de salarios mínimos; la falta de pago de salarios por horas extraordinarias; la falta de autorización permiso de los períodos para comer; la falta de autorización permiso de los períodos de descanso; la falta de pago oportuno de salarios ganados durante el empleo; falta de proporcionar declaraciones de salarios completos y exactos; y la falta de pago oportuno de todos los salarios ganados tras la terminación de la relación laboral.

Las “Partes Liberadas” a los efectos de las liberaciones que figuran en los párrafos 9 y 10 de arriba son las siguientes: “Partes Liberadas” se refiere a: (a) las Partes Demandadas y todos y cada uno de sus socios, empresas matrices, subsidiarias, o afiliados pasados o presentes (independientemente de si dichos socios, empresas matrices, subsidiarias, o afiliados son personas físicas, sociedades, sociedades limitadas, sociedades de responsabilidad limitada, u otras formas de entidad) de cualquiera de ellas; (b) todas y cada una de las entidades predecesoras o sucesoras de cualquiera de las entidades identificadas en el subpárrafo (a); (c) cualquier otra persona o entidad de cualquier tipo, incluyendo, entre otras, las empresas de nómina, que han sido o podrían ser acusados de ser de cualquier manera responsable (ya sea en un alter ego, empleador conjunto, empresa integrada, o cualquier otra teoría) de cualquier violación descrita anteriormente; y (d) todos los directores, funcionarios, representantes, aseguradores, agentes, accionistas, socios limitados o generales, miembros, abogados y empleados pasados y presentes de cualquiera de las personas o entidades identificadas en los subpárrafos (a), (b) o (c).

4. ¿CÓMO VA A CALCULAR MI PAGO EL ADMINISTRADOR?

1. Pagos Individuales de la Demanda Colectiva. El Administrador va a calcular los Pagos Individuales de la Demanda Colectiva (a) dividiendo el Importe Neto del Acuerdo por el número total de Semanas de Trabajo trabajadas por todos los Miembros Participantes de la Demanda Colectiva y (b) multiplicando el resultado por el número de Semanas de Trabajo trabajadas por cada Miembro Participante de la Demanda Colectiva individual.

2. Pagos Individuales en virtud de la PAGA. El Administrador va a calcular los Pagos Individuales en virtud de la PAGA (a) dividiendo \$6,250 por el número total de Períodos de Pago del Período de la PAGA trabajados por todos los Empleados Agraviados y (b) multiplicando el resultado por el número de Períodos de Pago del Período de la PAGA trabajados por cada Empleado Agraviado individual.

3. Disputas de las Semanas de Trabajo/Períodos de Pago. El número de Semanas de Trabajo de la Demanda Colectiva que usted trabajó durante el Período de la Demanda Colectiva y el número de Períodos de Pago de la PAGA que usted trabajó durante el Período de la PAGA, según lo indicado en los registros de las Partes Demandadas, se indican en la primera página de esta Notificación. Usted tiene hasta el 4 de junio de 2024 para disputar el número de Semanas de Trabajo y/o Períodos de Pago que se le atribuyen. Usted puede presentar su disputa firmando y enviando una carta al Administrador por correo, correo electrónico o fax. La Sección 9 de esta Notificación tiene la información de contacto del Administrador.

Usted necesita apoyar su disputa enviando copias de recibos de pago u otros registros. El Administrador va a aceptar los cálculos de las Semanas de Trabajo y/o Períodos de Pago de las Partes Demandadas tomando los registros de las Partes Demandadas como precisos a menos que usted envíe copias de los registros que contengan información contraria. Usted debe enviar copias en lugar de los originales porque los documentos no le serán devueltos. El Administrador va a resolver las disputas de las Semanas de Trabajo y/o Períodos de Pago en base a su presentación y a las aportaciones de los Abogados de la Demanda Colectiva (que abogarán en nombre de los Miembros Participantes de la Demanda Colectiva) y los Abogados de las Partes Demandadas. La decisión del Administrador será definitiva. Usted no puede apelar o de otra manera disputar su decisión definitiva.

5. ¿CÓMO ME VAN A PAGAR?

1. Miembros Participantes de la Demanda Colectiva. El Administrador enviará, mediante el correo de los EE.UU., un único cheque a cada Miembro Participante de la Demanda Colectiva (es decir, cada Miembro de la Demanda Colectiva que no se excluya a sí mismo/a), incluyendo aquellos que también califican como Empleados Agraviados. El cheque único combinará el Pago Individual de la Demanda Colectiva y el Pago Individual en virtud de la PAGA.

2. Miembros No Participantes de la Demanda Colectiva. El Administrador enviará, mediante el correo de los EE.UU., un único cheque a cada Empleado Agraviado que se excluya a sí mismo/a del Acuerdo de la Demanda Colectiva (es decir, cada Miembro No Participante de la Demanda Colectiva).

Su cheque le será enviado a la misma dirección que esta Notificación. Si usted cambia su dirección, asegúrese de notificarlo al Administrador lo antes posible. La Sección 9 de esta Notificación tiene la información de contacto del Administrador.

6. ¿CÓMO ME EXCLUYO A MÍ MISMO/A DEL ACUERDO DE LA DEMANDA COLECTIVA?

Presente una carta por escrito y firma con su nombre, dirección actual, número de teléfono y una simple declaración indicando que no desea ser parte del Acuerdo. El Administrador le excluirá en base a cualquier escrito que comunique su solicitud de ser excluido/a. Asegúrese de firmar personalmente su solicitud, identificar la Demanda como Melgar v. Harvest Sensations, LLC, et al., e incluir su información de identificación (nombre completo, dirección, número de teléfono, fechas aproximadas de empleo y el número de seguro social para efectos de verificación). Debe hacer la solicitud usted mismo/a. Si alguien más hace la solicitud por usted, no será válida. **Usted debe enviarle al Administrador su solicitud para ser excluido/a antes del 4 de junio de 2024 o no será válida.** La Sección 9 de esta Notificación tiene la información de contacto del Administrador.

7. ¿CÓMO ME Opongo AL ACUERDO?

Sólo los Miembros Participantes de la Demanda Colectiva tienen el derecho a oponerse del Acuerdo. Antes de decidir si oponerse o no, es posible que desee ver lo que la Parte Demandante y las Partes Demandadas le están pidiendo a la Corte que apruebe. Al menos 16 días judiciales antes de la Audiencia de Aprobación Final del 24 de julio de 2024, los Abogados de la Demanda Colectiva y/o la Parte Demandante van a presentar en la Corte (1) una Moción de Aprobación Final que incluye, entre otras cosas, las razones por las cuales el Acuerdo propuesto es justo, y (2) una Moción para los Honorarios, Gastos de Litigio y Premio de Servicio indicando (a) el importe que los Abogados de la Demanda Colectiva están solicitando para los honorarios de los abogados y los gastos de litigio, y (b) los importes que la Parte Demandante está solicitando como un Premio de Servicio del Representante de la Demanda Colectiva. Bajo petición razonable, los Abogados de la Demanda Colectiva (cuya información de contacto se encuentra en la Sección 9 de esta Notificación) le enviarán copias de estos documentos sin costo alguno. Usted también puede ver estos documentos en el Sitio Web del Administrador en www.ILYMgroup.com/HarvestSensations o el sitio web de la Corte en <https://www.lacourt.org/documentimages/civilImages/SearchByCaseNumber.aspx>.

Los Miembros Participantes de la Demanda Colectiva que no estén de acuerdo con cualquier aspecto del Acuerdo, de la Moción de Aprobación Final y/o la Moción de para los Honorarios, Gastos de Litigio y Premio de Servicio puede objetar, por ejemplo, que el Acuerdo propuesto no es justo o que los importes solicitados por los Abogados de la Demanda Colectiva o por la Parte Demandante son muy altos o muy bajos. **La fecha límite para enviarle las objeciones por escrito al Administrador es el 4 de junio de 2024.** Asegúrese de decirle al Administrador a qué se opone, por qué se opone y cualquier hecho que apoye su objeción. Asegúrese de identificar la Demanda como Melgar v. Harvest Sensations, LLC, et al., e incluir su nombre, dirección actual, número de teléfono, fechas aproximadas de empleo para Harvest Sensations y firmar la objeción. La Sección 9 de esta Notificación tiene la información de contacto del Administrador.

Alternativamente, los Miembros Participantes de la Demanda Colectiva pueden oponerse (o contratar personalmente a un abogado para que se oponga a su propio costo) al asistir a la Audiencia de Aprobación Final. Usted (o su abogado) debe estar listo para decirle a la Corte a qué se opone, por qué se opone y cualquier hecho que apoye su objeción. Vea la Sección 4 de esta Notificación (inmediatamente abajo) para conocer los detalles sobre la Audiencia de Aprobación Final.

8. ¿PUEDO ASISTIR A LA AUDIENCIA DE APROBACIÓN FINAL?

Usted puede pero no tiene que asistir a la Audiencia de Aprobación Final el 24 de julio de 2024 a las 10:00 am en el Departamento 9 de la Corte Superior de Los Angeles, ubicada en 312 North Spring Street, Los Angeles, CA 90012. En la Audiencia, el juez va a decidir si concederle la Aprobación Final al Acuerdo o no y cuánto del Importe Bruto del Acuerdo se pagará a los Abogados de la Demanda Colectiva, a la Parte Demandante y al Administrador. La Corte invitará a los objetores, a los Abogados de la Demanda Colectiva y a los Abogados de la Defensa a dar sus comentarios. Usted puede asistir (o contratar a un abogado para que asista) ya sea de manera personal o virtual a través de LACourtConnect (<https://www.lacourt.org/lacc/>). Revise el sitio web de la Corte para obtener la información más actualizada.

Es posible que la Corte re programe la Audiencia de Aprobación Final. Usted debe revisar el sitio web del Administrador www.ILYMgroup.com/HarvestSensations de antemano o ponerse en contacto con los Abogados de la Demanda Colectiva para verificar la fecha y la hora de la Audiencia de Aprobación Final.

9. ¿CÓMO PUEDO OBTENER MÁS INFORMACIÓN?

El Acuerdo establece todo lo que las Partes Demandadas y la Parte Demandante han prometido hacer en virtud del Acuerdo propuesto. La manera más fácil de leer el Acuerdo, la Sentencia o cualquier otro documento del Acuerdo es visitar el sitio web de ILYM Group, Inc. en www.ILYMgroup.com/HarvestSensations. Usted también puede llamar por teléfono o enviar un correo electrónico a los Abogados de la Demanda Colectiva o al Administrador usando la información de contacto que se indica a continuación o consultar el sitio web de la Corte Superior en (<http://www.lacourt.org/casesummary/ui/index.aspx>) e ingresando el Número de Caso de la Demanda, Caso No. 22STCV26775. Usted también puede programar una cita para revisar personalmente los documentos de la corte en la Oficina del Secretario en el Stanley Mosk Courthouse llamando al número (213) 830-0800.

NO LLAME POR TELÉFONO A LA CORTE SUPERIOR PARA OBTENER INFORMACIÓN SOBRE EL ACUERDO.

Abogados de la Demanda Colectiva:

Nombre de los Abogados: Joseph Lavi y Vincent C. Granberry

Dirección de Correo Electrónico: WHT1@lelawfirm.com

Nombre del Despacho de Abogados: Lavi & Ebrahimian, LLP

Dirección Postal: 8889 W. Olympic Boulevard, Suite 200, Los Angeles, CA 90211

Teléfono: (310) 432-0000

Administrador del Acuerdo:

ILYM Group, Inc.

P.O. Box 2031

Tustin, CA 92781

Teléfono: (888) 250-6810

Fax: (888) 845-6185

Email: claims@ilymgroup.com

10. ¿QUÉ OCURRE SI PIERDO MI CHEQUE DEL ACUERDO?

Si usted pierde su cheque del acuerdo antes de cobrarle, el Administrador va a reemplazarlo siempre y cuando usted solicite un reemplazo antes de la fecha de anulación en el frente del cheque original. Si su cheque ya no es válido, debe consultar el Fondo de Propiedades No Reclamadas en https://www.sco.ca.gov/search_upd.html para obtener instrucciones sobre cómo recuperar los fondos.

11. ¿QUÉ OCURRE SI CAMBIO MI DIRECCIÓN?

Para recibir su cheque, usted debe notificarle de inmediato al Administrador si se muda o si cambia su dirección postal de cualquier manera.